



# **Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

**Universidad del Perú. Decana de América  
Facultad de Ciencias Administrativas  
Escuela Profesional de Administración**

## **Clima laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020**

### **PROYECTO DE TESIS DE INVESTIGACIÓN**

**Para optar el Grado Académico de Bachiller en Ciencias  
Administrativas**

#### **AUTOR**

**Luz Juana GONZALEZ BALDEÓN**

#### **ASESOR**

**Dra. Teresa Jesús RÍOS DELGADO**

**Lima, Perú**

**2021**



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

## Referencia bibliográfica

---

Gonzalez, L. (2021). *Clima laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020*. [Proyecto de Tesis de Investigación de bachiller, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

---

## Hoja de Metadatos complementarios

Código ORCID del autor	“—”
DNI o pasaporte del autor	72023996
Código ORCID del asesor	<a href="https://orcid.org/0000-0002-7958-3768">https://orcid.org/0000-0002-7958-3768</a>
DNI o pasaporte del asesor	07482660
Grupo de investigación	Gestión global
Agencia financiadora	Sin financiamiento
Ubicación geográfica donde se desarrolló la investigación	Lima Metropolitana -12.04318 y longitud -77.02824
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2020
Disciplinas OCDE	<p>Teoría organizacional <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03</a></p> <p>Relaciones Industriales <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.03">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.03</a></p> <p>Negocios, Administración <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a></p>

**Acta de Sustentación del Proyecto de Tesis de Investigación****N° 0024/V-FCA-EPA/2021****Modalidad de Sustentación del Proyecto de Tesis de Investigación****Resolución Rectoral N° 0744-R-20****Resolución Rectoral N° 01882-2021-R/UNMSM****Resolución Decanal N° 000857-2020-D-FCA/UNMSM****Resolución Directoral N° 0019/FCA-EPA/2021****Resolución Decanal N° 000300-2021-D-FCA/UNMSM**

Lima, 17 de marzo de 2021

Siendo las 14:00 horas y reunido el Jurado Evaluador integrado por los siguientes docentes:

Presidente : Dr. Pedro Herbert Jaime Valencia Pomareda  
Miembro : Dra. María Celina Huamán Mejía  
Miembro : Mg. Allan Herminio Vargas García  
Docente Asesora : Dra. Teresa Jesús Ríos Delgado

Para evaluar el proceso de sustentación del Proyecto de Tesis de Investigación para obtener el Grado Académico de Bachiller en Ciencias Administrativas de la estudiante:

**Luz Juana Gonzalez Baldeón**

Los integrantes del Jurado Evaluador califican con **Dieciséis (16) aprobada con mención honrosa**, a la Sustentación del Proyecto de Tesis de Investigación titulado **“Clima laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020”**; de acuerdo a la Legislación Universitaria y a la Documentación Sustentatoria que se acredita, en mérito de lo cual, el Jurado Evaluador declara APTA para que se le otorgue el Grado Académico de:

**Bachiller en Ciencias Administrativas**

Conforme a las Disposiciones Legales vigentes, siendo las 14:49 horas se levanta la sesión y en fe de lo actuado firman la presente:



Dr. Pedro Herbert Jaime Valencia Pomareda  
Presidente



Dra. María Celina Huamán Mejía  
Miembro



Mg. Allan Herminio Vargas García  
Miembro



Dra. Teresa Jesús Ríos Delgado  
Docente Asesora

## **RESUMEN**

El sector construcción es uno de los motores de la economía del país, este sector viene atravesando por diversos problemas debido la coyuntura actual COVID-19, afectando la motivación, percepción, compromiso y sentimientos de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana. Como resultado de ello, el clima laboral se ha visto afectada en estas organizaciones. De ahí el problema de investigación es: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020?

Así mismo, tiene como objetivo principal identificar la relación del clima laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana. El estudio se desarrollará bajo una metodología de investigación aplicada, con enfoque cuantitativo. El diseño de la investigación es no experimental transversal correlacional. Para la recolección de datos, se utilizará como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual está compuesto de 40 ítems de los cuales 25 pertenecen a la variable clima laboral, y los 15 ítems restantes pertenecen a la variable compromiso organizacional. Para el desarrollo de la investigación, la población va a estar conformada por 172 trabajadores, distribuidos en 20 empresas MYPES constructoras en Lima Metropolitana, aplicando la fórmula se obtiene como muestra 119 trabajadores de MYPES a encuestar. Una vez realizada la encuesta, se analizará los resultados obtenidos y se plantearán conclusiones, además de estrategias mediante recomendaciones para mejorar el ambiente de trabajo.

### **Palabras clave**

Clima laboral, compromiso organizacional, comunicación, motivación y satisfacción laboral.

## **ABSTRACT**

The construction sector is one of the engines of the country's economy, this sector has been going through various problems due to the current COVID-19 situation, affecting the motivation, perception, commitment and feelings of the workers of the construction MYPES in public works, in Metropolitan Lima. As a result, the work environment has been affected in these organizations. Hence the research problem is: What is the relationship between the work environment and the organizational commitment of the workers of the construction MYPES in public works, in Metropolitan Lima, ¿2020?

Likewise, its main objective is to identify the relationship of the work environment with the organizational commitment of the workers of the construction MYPES in public works, in Metropolitan Lima. The study will be developed under an applied research methodology, with a quantitative approach. The research design is non-experimental cross-correlational. For data collection, the survey will be used as a technique and the questionnaire as an instrument, which is composed of 40 items of which 25 belong to the variable work environment, and the remaining 15 items belong to the variable organizational commitment. For the development of the research, the population will be made up of 172 workers, distributed in 20 MYPES construction companies in Metropolitan Lima, applying the formula to obtain a sample of 119 MYPES workers to be surveyed. Once the survey is completed, the results obtained will be analyzed and conclusions will be drawn, as well as strategies through recommendations to improve the work environment.

### **Keywords**

Work environment, organizational commitment, communication, motivation and job satisfaction.

## ÍNDICE GENERAL

<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>6</b>
1.1 Descripción de la situación problemática .....	6
1.2. Formulación del problema .....	9
1.3. Objetivos de la investigación .....	9
1.4. Justificación de la Investigación .....	10
1.4.1. Importancia de la investigación .....	10
1.4.2. Justificación teórica .....	11
1.4.3. Justificación practica .....	11
1.4.4. Relevancia social .....	11
1.4.5. Viabilidad de la Investigación .....	12
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>13</b>
2.1. Antecedentes de la investigación.....	13
2.1.1. Antecedentes internacionales .....	13
2.1.2. Antecedentes nacionales .....	16
2.2. Bases teóricas .....	19
2.2.1. Clima laboral.....	19
2.2.2. Compromiso organizacional .....	24
2.2. Definición en términos básicos.....	25
<b>CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....</b>	<b>28</b>
3.1. Formulación de hipótesis.....	28
3.1.1. Hipótesis general .....	28
3.1.2. Hipótesis específicas .....	28
3.2. Identificación de variables y operacionalización.....	28
<b>CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA .....</b>	<b>30</b>



4.1. Diseño Metodológico .....	30
4.2. Diseño Muestral.....	31
4.3. Técnica de recolección de datos .....	34
4.3. Técnicas estadísticas para el procedimiento de la información .....	43
4.4. Aspectos éticos .....	44
CRONOGRAMA .....	45
ANEXOS .....	52
ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	52
ANEXO N° 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	54
ANEXO N° 03: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	57

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la situación problemática**

La industria de la construcción es uno de los sectores que se asocia al desarrollo y crecimiento de la economía del país. Las actividades en este sector son descentralizadas, debido a que se desarrollan en diferentes lugares del país, lo cual tiene un efecto positivo en la economía, generando puestos de trabajo, tal es así que se tiene la necesidad de contar con un equipo de trabajo eficiente, es por ello que el trabajador es considerado una pieza fundamental para la organización. Actualmente, se tiene en cuenta la satisfacción laboral del empleado, ya que la falta de motivación provoca que el personal no se esfuerce, por ende, menor productividad, menor compromiso y como consecuencia una alta rotación del personal.

Países como Europa, Dinamarca y Austria realizaron diversos estudios en cuanto a la satisfacción laboral en este sector, el cual arrojó un 66%, situación que se asemeja con Estados Unidos, en el cual concluye que, a más salario, mayor es la satisfacción del empleado, originando una sensación de estabilidad laboral, compromiso y motivación (Montoya et al., 2017).

Por otro lado, en Colombia, según la consultora Plurum, aproximadamente el 80% de la población laboral siente insatisfacción laboral, además un 25% de las personas menciona que su entorno laboral le genera estrés, así mismo el 38% de las empresas tiene problemas para comprometer a sus trabajadores, el cual tiende a provocar que el colaborador trabaje en un promedio de 7 empresas antes de cumplir los 30 años, la causa de los problemas es el exceso de horas laborales (La República, 2019).

Debido a la coyuntura actual que estamos atravesando, a causa de la pandemia COVID-19 varios sectores económicos tuvieron que ser paralizados dentro de ellos la industria de la construcción, siendo este sector una fuente significativa de empleos.

Por efecto a lo mencionado anteriormente, en Australia los gobiernos estatales y federales establecieron diez principios para ayudar a los trabajadores y empresarios durante la pandemia de COVID-19 mantener un trabajo seguro, además de ello políticas y pautas detalladas sobre cómo crear un clima laboral estable que no discrimine ni estigmatice a las personas que han contraído el virus (OIT, 2020).

A nivel nacional, de acuerdo al Instituto Cámara Peruana de la Construcción (Capeco, 2020a) menciona que “en el periodo enero-diciembre 2019, la actividad constructora alcanzó una tasa de crecimiento de 1.51%, ello representa el tercer año consecutivo de crecimiento” (p. 21).

Como consecuencia de la propagación del Coronavirus, el 15 de marzo del 2020, el estado peruano dispuso la declaración del estado de emergencia nacional afectando: “más del 90% de las 4.000 obras públicas que se habían licitado el año 2019 por un monto de 15 000 millones de soles” (Capeco, 2020b, p. 28).

Por ende “En abril 2020, el sector construcción disminuyó en 89,72% como resultado de la reducción del consumo interno de cemento en -98,61% y del avance físico de obras en -74,89%” (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2020a, p. 27).

Asimismo, como parte de la Fase 2 de la reactivación económica se ha considerado al sector construcción como vital importancia para la reactivación es por ello que:

Se “aprobó el Protocolo Sanitario del Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento para el inicio gradual e incremental de las actividades en la Reanudación de las Actividades, que detalla las responsabilidades y las disposiciones que se debe cumplir en todos los proyectos” (Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento [MVCS], 2020).

Es así que “en agosto 2020, el sector construcción registró una disminución de 6,50%, debido al menor nivel de avance físico de obras públicas en -38,16%; en cambio hubo aumento del consumo interno de cemento en 1,31%” (INEI, 2020b, p. 27).

A causa de la pandemia ocasionada por el COVID-19 según Ogunnusi, Salman, Hamma y Kouder (2020) manifiestan que “como sociedad y como industria, no seremos los mismos cuando esto termine. Nos estamos adaptando trabajar de manera diferente” (p. 122).

Por consiguiente, a la situación que se está atravesando, muchas empresas de este sector tuvieron que tomar medidas como vacaciones obligadas, reducción de salarios, licencias, incluso despidos, generando incertidumbre en los trabajadores. Así mismo otras empresas tuvieron que cambiar su forma de motivar a sus empleados para neutralizar situaciones negativas percibidas por el trabajador a causa del cambio radical ocasionado por el covid-19.

Debido a la reanudación de este sector, las empresas MYPES constructoras que se dedican a licitar con el Estado tienen altas expectativas, si bien estas ofertas son lanzadas diariamente por diferentes entidades públicas a nivel nacional, la empleabilidad genera cierta incertidumbre, debido a ciertos requerimientos que pide el Estado para participar en los concursos públicos, es allí donde se genera presión de los gerentes hacia

los trabajadores encargados en el área administrativa, en buscar procesos que se adecuen y presentar propuestas sin errores, puesto que, una propuesta errada es una oportunidad menos en ganar la buena pro y obtener utilidades, para contrarrestar los gastos ocasionados por la paralización ocasionada por el covid-19, de la misma forma suscita inseguridad a las demás áreas de la empresa, ya que si no consiguen ganar algún proceso con el estado no habría trabajo, y esto genera estrés, tensión en el trabajador y en efecto, genera un clima laboral inestable.

Según Chiavenato (2011) el clima laboral está relacionado con la motivación, si la motivación laboral es alta producirá una emoción, un ambiente satisfactorio para cooperar con los demás, pero si el ánimo es bajo, producirá depresión e insatisfacción, incluso se volverá agresivo.

Con esto quiero indicar que el clima laboral es fundamental para incrementar la satisfacción de los empleados y por tanto su productividad.

Otra problemática que presenta estas MYPES constructoras es la falta de compromiso, el cual se da cuando el gerente negocia con el trabajador y le incentiva que al ganar estos procesos les abonará un incentivo, pero cuando se gana la buena pro en el sector público, el gerente se desentiende de la negociación, lo que genera al trabajador un compromiso inestable, por ende lleva a un ambiente de trabajo insatisfecho, esto es uno de los problemas recurrentes en este sector, porque el gerente solo piensa en su propio bienestar, mas no de sus trabajadores, creando un débil compromiso por parte del trabajador, sin embargo, es difícil que el trabajador renuncie ya que hoy en día con la situación que estamos atravesando a causa del covid-19 es difícil encontrar un trabajo.

Dicho de otra manera, el compromiso organizacional es uno de los factores que lleva al éxito a la empresa, esto depende en gran medida del compromiso de los empleados con la organización, en maximizar su desempeño, disposición de trabajar horas extras cuando sea lo necesario y satisfacción con su trabajo, es por ello que es necesario crear un ambiente laboral positivo para que los trabajadores puedan hablar de su empresa y se sientan orgullosos de ser parte de ella.

Es así que se tiene necesidad de realizar esta investigación para reconocer las fallas de gestión, tipo de tratos y negociación que tiene el gerente hacia los trabajadores, para mejorar mediante estrategias y negociaciones acertadas, un clima y compromiso organizacional estable.

En este sentido se desarrolla la investigación para conocer el clima laboral y compromiso organizacional de los Trabajadores de las MYPES Constructoras en Obras Públicas, en Lima Metropolitana, 2020.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020?

### **1.2.2. Problemas específicos**

1. ¿Qué relación existe entre la autorrealización y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020?
2. ¿Qué relación existe entre el involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020?
3. ¿Qué relación existe entre la supervisión y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020?
4. ¿Qué relación existe entre la comunicación y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020?
5. ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Identificar la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

1. Identificar la relación que existe entre la autorrealización y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.
2. Identificar la relación que existe entre involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.
3. Identificar la relación que existe entre la supervisión y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.
4. Identificar la relación que existe entre la comunicación y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.
5. Identificar la relación que existe entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.

### **1.4. Justificación de la Investigación**

#### **1.4.1. Importancia de la investigación**

La presente investigación es importante porque se centra en analizar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de MYPES constructoras en obras públicas, además permitirá identificar las carencias que sucede en las MYPES constructoras con respecto a las variables de estudio, a través de este análisis, se pretende determinar la importancia del clima laboral dentro de la organización, puesto que un buen clima refleja que el colaborador este más comprometido con las funciones que realiza en su organización, logrando alcanzar metas, prevenir conflictos y bajos rendimientos, pero muchas organizaciones no le dan la debida importancia, así mismo, con los resultados, permitirá tener un mejor panorama de lo que sucede con los trabajadores de las empresas MYPES constructoras, lo cual nos ayudará a tener respuestas más claras para afrontar problemas internos mediante estrategias y diversas formas de negociación entre el empleado y el empleador, con el fin de generar confianza, estabilidad y un clima laboral estable en el trabajador.

#### **1.4.2. Justificación teórica**

La investigación está justificada puesto que, está basada en: tesis, artículos, revistas y libros de múltiples autores, relacionados al clima laboral y compromiso organizacional, en el cual se rescató teorías en base a las variables en referencia, que permitirá desarrollar y apoyar la investigación, de igual manera, el estudio tiene como propósito medir los factores que inciden y obstaculizan el buen funcionamiento de las actividades que realizan los trabajadores.

#### **1.4.3. Justificación practica**

La investigación a través de las recomendaciones, brindará un abanico de alternativas de solución a los problemas que se presentan en las empresas MYPES constructoras, así mismo, ayudará a los directores de estas organizaciones MYPES, a hacer frente a los problemas que van acaeciendo los trabajadores, con el fin de crear un clima y compromiso organizacional estable.

#### **1.4.4. Relevancia social**

Si bien muchos estudios se enfocaron en otros sectores con respecto a mis variables, esta investigación está enfocada a organizaciones MYPES del sector construcción que se dedican a licitar con el estado y todavía en este contexto de crisis sanitaria del covid-19, el estudio contribuirá un cambio importante para las organizaciones que se dedican en este rubro, así como para los trabajadores, generando puestos de trabajos, con un ambiente positivo, creando una atmosfera de motivación, compromiso y entusiasmo durante el desempeño de sus funciones. Asimismo, el estudio se vincula de acuerdo al indicador reflejado en el objetivo de desarrollo sostenible N° 08:

- **Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad:**

Con un clima laboral favorable, con planes y acciones correctivas establecidas, más la reactivación económica, y las diversas convocatorias en los concursos públicos para ejecutar proyectos, las empresas MYPES constructoras necesitarán trabajadores eficientes quienes quieran ser parte de su organización, contratando varones y mujeres, si bien este sector está más enfocado a labores masculinas, en la actualidad la mujer ha cumplido un papel importante y es capaz de realizar las funciones encomendadas, así mismo estos trabajadores contarán con ingresos significativos por iguales, sin condición alguna.

#### **1.4.5. Viabilidad de la Investigación**

El estudio es posible, ya que se cuenta con la experiencia y el conocimiento del objeto de estudio, además se tiene el apoyo de los directores de varias empresas constructoras MYPES, lo cual facilitará la recolección de datos para realizar el plan de investigación, donde se recolectarán datos de los trabajadores de las MYPES constructoras.

#### **1.5. Limitaciones del estudio**

Las limitaciones en este trabajo de investigación es la disponibilidad de tiempo de los trabajadores, debido a la reactivación económica diversas entidades del estado están ofertando diversas obras y servicios de manera diaria en diferentes partes del Perú, lo que limitaría la realización del estudio.

Otra limitación es la voluntad de colaboración del trabajador en responder las preguntas no tan objetivamente, debido al miedo de perder el trabajo. Así mismo otro factor limitante es el contexto actual del covid-19, el cual podría ser dificultoso la realización de las encuestas.



## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Ramírez y Domínguez (2012) en su artículo titulado “El Clima Organizacional Y El Compromiso Institucional En Las IES De Puerto Vallarta”, publicado en la revista Investigación administrativa, volumen 41, número 109, plantean como objetivo identificar la relación del clima organizacional y compromiso institucional en la IES de Puerto Vallarta.

La metodología del presente estudio fue de corte transversal con un enfoque de tipo cuantitativo y de alcance correlacional. La investigación se llevó a cabo en las instituciones de educación superior de Puerto Vallarta, para la recolección de datos se realizó a través de encuestas dirigidas a los trabajadores, y el instrumento utilizado para medir el clima organizacional y compromiso fue el cuestionario, dado que se aplicó 384 cuestionarios al personal administrativo de las IES el cual fueron seleccionados de manera aleatoria.

Los resultados de la investigación indican que las personas que han sido encuestadas reportan una estructura organizativa favorable, de modo que valoran positivamente el clima laboral, en cuestión a la otra variable los trabajadores se sienten medianamente comprometidos con la institución, además las correlaciones tanto de las dimensiones del clima laboral y el compromiso resultaron positivas, siendo la relación más alta las herramientas motivacionales y el compromiso afectivo con 0.789, así mismo se puede mencionar que el clima laboral afecta el sentido de obligación del individuo de permanecer en la organización porque cree que este es el enfoque correcto.

Se concluye que existe una relación simple entre la importancia relativa de los socios administrativos de las IES para la distribución del clima organizacional y su nivel de compromiso, probando la Hipótesis planteada, además lo más relevante es que, aunque estas asociaciones están activas, sus pesos no son los mismos, y algunas no son importantes, lo cual abre paso a una serie de propuestas de crear un clima favorable, así como el sistema de recompensas, fijación de objetivos entre otras herramientas.

Jiménez-Bonilla, D. y Jiménez-Bonilla, E. (2016) en su artículo titulado: “Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo”, publicado en la Revista Ciencia UNEMI, volumen 9, número 18, tienen como

objetivo determinar de qué manera el clima laboral está afectando el grado de satisfacción de los empleados.

En la metodología de la investigación se utilizaron métodos lógicos y empíricos; para la recolección de datos se realizó la encuesta, para ello el instrumento utilizado fue el cuestionario, los instrumentos utilizados fueron: cuestionario OPS para medir el clima laboral y un cuestionario de Satisfacción laboral SL 10/12, además se usó la técnica no probabilística, el cual se aplicó a una muestra de 102 trabajadores de una empresa de consumo masivo. Al realizar el cuestionario OPS basándose en la variable como el liderazgo resultó que el ambiente no era satisfactorio, así como también la falta de motivación seguido de una falta de participación en actividades por parte de los empleados.

En conclusión, el clima laboral tiene un impacto negativo en la satisfacción de los empleados, además menciona que los trabajadores no están satisfechos con el trato, así como las condiciones de trabajo, por ello ante estos resultados se tiene que tener énfasis en la comunicación entre la alta dirección y los empleados directos y delegar la responsabilidad de la toma de decisiones a los empleados, y generar confianza y trabajo en equipo con los empleados.

Así mismo Salazar e Izquierdo (2018) en su investigación titulada: “Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana” para optar el grado de Máster en Desarrollo del Talento Humano presentada a la Universidad Andina Simón Bolívar, mencionan que el problema principal es el alto grado de rotación del personal, así como la entrega continua de productos defectuosos e incorrectos y la superación de plazos establecidos, lo que determinó un impacto negativo en la calidad del producto así como también afectando el comportamiento del personal, la investigación tiene el objetivo identificar la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

La investigación es de enfoque cuantitativo, para el estudio se utilizaron tres tipos de investigación que es la exploratoria, descriptiva y correlacional, para la recolección de datos se utilizó la encuesta, el instrumento aplicado para la satisfacción laboral fue el cuestionario S20/23 y para la evaluación del compromiso se aplicó el cuestionario TCM

de John Meyer y Natalie Allen; estas encuestas se efectuaron por la plataforma de Google Drive, las encuestas fueron aplicadas a 229 trabajadores.

A través del análisis se evidencia que la rotación del personal supera el 40.43%, también se observa que el 83% de los trabajadores sostienen una relación positiva con sus jefes de la institución, además se evidencia que existe una relación significativa entre la variable de satisfacción laboral y compromiso organizacional y con respecto a los trabajadores salientes, el 37% señalaron que la razón principal es buscar “mejores oportunidades laborales” debido a la infraestructura, el bajo salario, problemas de liderazgo y porque tienen metas altas.

En conclusión, el estudio demuestra que ambas variables reflejan percepciones internas en el trabajador como es la infraestructura de la organización, la búsqueda de nuevas oportunidades, los salarios, problemas tanto laborales como familiares, ante ello se recomienda la elaboración de un plan de trabajo de acción a mediano y largo plazo, así como también crear capacitaciones internas, establecer un plan de incentivos, manejar adecuadamente los horarios de trabajos de los colaboradores, evaluar la efectividad de las acciones ejecutadas y por último fomentar los valores en el personal.

Hurtado (2014) en su tesis titulada: “Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá” para optar el grado de Máster en Psicología presentada a la Facultad de Psicología de la Universidad Católica, el objetivo del presente estudio es identificar la relación entre la percepción de la justicia organizacional, el compromiso y la satisfacción laboral de los docentes.

El diseño de investigación es no experimental- transeccional correlacional, para la recolección de la información se utilizó la encuesta, así mismo para la variable de compromiso organizacional se aplicó el cuestionario por Meyer y Allen y para la otra variable satisfacción laboral se utilizó el cuestionario S10/12. De acuerdo a los resultados se encontró que existe una correlación positiva entre las variables de estudio.

En conclusión, se confirma la primera hipótesis planteada debido que tiene una relación positiva, además demuestra que los empleados son tratados injustamente el cual genera una mala productividad a la organización, de la misma manera hay un trato cortés con el jefe inmediato, con respecto al compromiso, los docentes tienen un alto grado de

pertenencia con la Universidad, finalmente, se recomienda realizar este tipo de investigaciones para con la finalidad de identificar los diferentes comportamientos.

Zurita et al. (2014) en su artículo titulado: “Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de granada” publicado en la Revista Reidocrea, volumen 3, menciona que el problema es que la ciudadanía no está satisfecha con la administración judicial, lo que se debe principalmente al gran retraso en la tramitación de los trámites, cuyo objetivo del estudio es analizar la correlación entre las satisfacción laboral y compromiso organizacional.

El diseño de la investigación es no experimental de tipo transeccional correlacional, para la recolección de información se realizó la encuesta y como instrumento se utilizaron dos cuestionarios de tipo Likert. Por una parte, el cuestionario de compromiso organizacional de Allen y Mayer, y también se utilizó el cuestionario de Satisfacción S20/23. La muestra con la que se ha realizado esta investigación está compuesta por 80 funcionarios públicos de los Juzgados de Granada.

En conclusión, en vista de la correlación positiva observada, la satisfacción laboral también se encuentra en un nivel moderado. Por lo tanto, es necesario utilizar otro tipo de proyectos de investigación futuros para observar si las condiciones organizacionales cambian con el tiempo, especialmente para considerar qué cambios específicos producen o no aumentan el nivel de las variables de investigación

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

A continuación, se mencionan las distintas investigaciones que brindaran soporte al proceso investigativo.

Pineda (2017) en su tesis titulada: “Clima Laboral y Compromiso Organizacional en Trabajadores del Hospital I La Esperanza de Trujillo” para optar el título profesional de Licenciada en Psicología presentada a la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Privada del Norte, plantea que el problema principal es que en el hospital I La Esperanza en ocasiones el clima laboral suele tornarse conflictivo, según referencia de los propios trabajadores, especialmente cuando tienen que realizar trámites documentarios engorrosos que les demanda tiempo y presión en sus puestos de trabajo, es por ello que se tiene por objetivo determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en trabajadores del Hospital I La Esperanza, en Trujillo.

La metodología del estudio es no experimental, cuyo diseño fue de corte transversal correlacional, la población está conformada por 84 trabajadores del hospital I La Esperanza, mismos que también fueron considerados como muestra, la técnica de recolección del presente estudio es la encuesta y el instrumento fue el cuestionario para ambas variables.

Se concluye existe una correlación nula entre ambas variables de estudio, finalmente, se recomienda desarrollar un programa trimestral a cargo del departamento de psicología para incrementar los niveles de clima, el cual promueve la participación de todos los trabajadores y ejecutar un plan de mejora para fortalecer el compromiso organizacional.

Urure (2018) en su tesis titulada: “El clima laboral y su influencia en el compromiso organizacional percibida por los colaboradores de la planta lechera Tacna S.A. 2018” para optar el título profesional de la Universidad privada de Tacna, el problema que se presenta en el estudio es la inconformidad por parte de los trabajadores, a causa de la falta de comunicación, cooperación en equipo de trabajo, la falta de autorrealización personal y el débil liderazgo de los supervisores, afectando el compromiso del trabajador con la empresa, en consecuencia, disminuye la productividad. El objetivo de esta investigación es determinar la influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Planta Lechera Tacna S.A.

La investigación es tipo básica, el diseño es no experimental, de tipo corte transversal y, el nivel de investigación es explicativo causal, con una muestra de 36 trabajadores, la técnica de recolección de información en la encuesta, siendo el instrumento el cuestionario. Del análisis del estudio, se pudo determinar que, si existe influencia significativa por parte del clima laboral en el compromiso organizacional de los colaboradores.

Se concluye que el manejo adecuado del clima laboral (incluyendo las visiones personales y las relaciones dentro de la empresa), tiende a mejorar la otra variable, por ello, se recomienda brindar retroalimentación a todos los trabajadores e identificar a quienes presenten compromiso afectivo y retenerlos e invertir en su desarrollo.

Carrión (2018) en su tesis titulada: “Clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache” para optar el título profesional de Licenciada en Administración presentada a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, sostiene que el problema principal radica es saber si tienes obligaciones con la entidad y si existe

un clima laboral agradable, el objetivo del estudio es determinar si existe una relación entre ambas variables

El tipo de estudio es aplicado a nivel relacional, el método empleado es descriptivo correlacional, de diseño transversal. La población estuvo conformada de 325 trabajadores, cuya muestra resultó 176 trabajadores por encuestar, la medición del presente estudio es la encuesta para ambas variables, por lo cual la escala es de tipo Likert. Los resultados determinaron una correlación significativa entre el clima laboral y compromiso organizacional, esta correlación entre las variables fue directa.

Se concluye que es necesario promover interacciones participativas entre los trabajadores de manera semanal, para permitir una combinación de ideas, sugerencias, de esta manera comprometer al personal a autorrealizarse y generar un liderazgo, dotándolos de autonomía y de esta manera mejorar el clima laboral.

Ventura (2014) en su tesis titulada: “Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de la empresa grifo Paiján S.R.L.” para optar el título profesional de Licenciado en Administración de la Universidad Nacional de Trujillo, menciona que el problema principal es la necesidad de estudiar el entorno laboral de los trabajadores de la empresa con el fin de descubrir las potencialidades y dificultades, así como los sentimientos de los trabajadores porque sus sugerencias determinar el normal funcionamiento de sus procesos. El objetivo de la presente investigación es determinar la influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores.

La Metodología de la presente investigación es de Tipo: Aplicada, no experimental y descriptiva, se utilizó tres métodos (Método Inductivo-Deductivo, Método Hipotético-Deductivo y el Método Análisis-Síntesis), el diseño de la investigación es Descriptivo - Transversal, para el análisis del presente estudio se utilizó la encuesta, cuyo instrumento de medición fue el cuestionario, la muestra estuvo conformada por 13 trabajadores.

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 46.15% menciona que el liderazgo que ejerce su jefe no motiva a un desempeño efectivo, mientras que un 15.38% menciona que, si fomenta relaciones humanas, en cuanto a la comunicación el estudio demostró que 46.15% tiene una comunicación directa y efectiva con su jefe mediato, además el 61.54% de los trabajadores menciona que muy pocas son las veces que tienen poder de decisión, como consecuencia, se afirma que existe relación directa entre ambas variables de estudio.

En conclusión, la empresa debe formular planes emergencia para animar a los colaboradores, motivar, hacerle sentir que forman parte del equipo de trabajo, además de ello concertar horarios de reuniones para discutir problemas e intercambiar opiniones y sugerencias que surgen en la empresa para crear un ambiente alentador, en definitiva, los empleados deben asumir compromisos con la empresa todos los días y desafiar a los trabajadores con objetivos con el fin de mejorar el desempeño.

Por otra parte, Rengifo y Maldonado (2018) en su tesis titulada: “Clima laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Hospital Base II de la Red Asistencial ESSALUD – Tarapoto” para optar el título presentada a la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mencionan que el problema principal es la ausencia de un entorno laboral agradable debido a la presión generada a los trabajadores, es por ello se tiene como objetivo determinar si existe una relación entre el clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores.

La metodología de la investigación es de tipo correlacional de corte transversal con un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 70 colaboradores mismos que se tomaron como muestra, en el cual se diseñó un cuestionario para la recolección de datos y como instrumento de medición se utilizó el cuestionario. De acuerdo a los resultados, el 49% de la muestra encuestada manifestaron que la relación del clima laboral es favorable.

Se concluye que el clima laboral se relaciona con el compromiso organizacional y demás dimensiones. Es por ello que se recomienda seguir implementando las políticas internas de la organización, promover un clima laboral estable y enfocarse en el logro de los objetivos, en definitiva, se recomienda aplicar estas medidas a las demás áreas de la institución.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Clima laboral**

La definición de Clima Laboral tiene diferentes conceptos, según Chiavenato (2011) el clima laboral está relacionado con la motivación, si la motivación laboral es alta producirá una emoción, un ambiente satisfactorio para cooperar con los demás, pero si el ánimo es bajo, producirá depresión e insatisfacción, e incluso se volverá agresivo.

Según la Universidad de Viña del Mar (2006) menciona que “el clima organizacional constituye uno de los factores determinantes de los procesos

organizativos, de gestión, cambio e innovación. Adquiere relevancia por su repercusión inmediata, tanto en los procesos como en los resultados” (p. 133).

Por otro lado, Chavez et al. (2018) define el ambiente organizacional como una especie de “microambiente”, que se genera por la práctica de los valores personales en el día a día y en diferentes patrones de comportamiento. Este comportamiento es una mezcla de factores tangibles e intangibles propios de la empresa. Estos factores influyen en la productividad del personal involucrado.

Del mismo modo, Matute, Becerra, y Muñoz (2008) mencionan que el “clima organizacional es el resultado que se da entre el sistema organizacional y las tendencias motivacionales percibidas que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización” (p. 33).

El clima organizacional para Iglesias y Sánchez (2015) “se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él. Para las empresas resulta importante medir y conocer el clima organizacional, ya que este puede impactar significativamente los resultados” (p. 456).

En ese orden de ideas, según Del Valle Chirinos, Meriño y Martínez (2018) el entorno laboral afecta en gran medida el comportamiento de los empleados, es decir, su ejecución y desempeño laboral. Por tanto, las empresas deben conocer qué factores inciden en este comportamiento, sus percepciones del entorno laboral, jefes y otros factores.

Por otro lado, Brunet (1987) menciona que: “El clima constituye la personalidad de una organización y contribuye a la imagen que ésta proyecta a sus empleados e incluso al exterior” (p.26).

En tanto, Álvarez (como se citó en García, 2009) define el clima organizacional como “el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional. El ambiente en el cual las personas realizan su trabajo influye de manera notoria en su satisfacción y comportamiento” (p.47).

Del mismo modo, García (2009) indica que el clima se ha vuelto importante porque su investigación proporciona a las organizaciones y directivos información sobre las percepciones y actitudes de las personas que componen el clima, y ayuda en la búsqueda de la mejora continua del medio ambiente y la productividad.

Analizando los distintos aportes de los autores sobre la definición de Clima laboral o también llamada clima organizacional se puede definir como la percepción del ambiente



generado por las motivaciones de los trabajadores hacia la organización, el clima laboral es variable de acuerdo a las diversas situaciones experimentadas, si esta no es satisfecha genera un ambiente tenso y estresante que conlleva a una baja productividad por ende tendría una repercusión inmediata a los resultados y objetivos que la organización se propone.

#### **2.2.1.1. Características del Clima Laboral**

Diversos autores mencionan las características del clima laboral según su postura, el cual nos ayudará a conocer nuestra variable y realizar un diagnóstico correctamente.

De acuerdo a Tagiuri (como se citó en Brunet, 1987), mencionó las siguientes características:

- El clima tiene un sentido de continuidad, pero no es tan permanente, por lo que después de intervenciones especiales, el clima puede cambiar.
- El clima depende en gran medida de las características, comportamientos, los estados de ánimos de los trabajadores, así como también las realidades externas en la organización.
- El clima se basa en cómo el colaborador percibe su realidad externa, en efecto es posible que esta percepción no sea consciente.
- El clima tiene un impacto en el comportamiento del individuo.
- Aunque los resultados se pueden determinar fácilmente, es complicado describir el entorno laboral con palabras.
- El clima es la causa que determina el comportamiento, porque se basa en actitudes y expectativas. (p. 13)

Del mismo modo, Chiavenato (2007) menciona algunas características que compone el clima laboral:

- El clima organizacional incluye una amplia gama de influencias ambientales flexibles sobre la motivación
- El ambiente organizacional es la propiedad del entorno organizacional que es percibido por los miembros de la organización y afecta su comportamiento.
- El clima se refiere al ambiente interno que existe entre los trabajadores de la organización el cual está estrechamente relacionado con el grado de motivación de los miembros de la organización.

- El clima organizacional es beneficioso cuando satisface las necesidades individuales de los miembros y mejora la moral. Cuando frustra estas necesidades, es desventajoso.
- El ambiente organizacional se refiere especialmente a los atributos motivacionales del ambiente organizacional, es decir, los aspectos organizacionales que conducen a estimular diferentes tipos de motivaciones entre los miembros. (p. 59)

### **2.2.1.2. Dimensiones del Clima Laboral**

Según Martínez y Yépez (2017) afirman que: “Las dimensiones del clima laboral nos sirven, además de conseguir un mejor acercamiento y comprensión del concepto, para su medición, ya que limita el alcance a evaluar” (p 23), es decir que “estas dimensiones nos acercan un poco más al plano empírico, a lo observable, o sea permiten concretizar más una variable que antes había sido definida solo teóricamente” (Cazau, 2004, p.7).

A lo largo de los años varios investigadores han venido desarrollando diversas dimensiones de acuerdo al clima laboral, cabe resaltar que cada autor presenta su propuesta y cantidad de dimensiones.

Para Likert (como se citó en Brunet, 1987) considera ocho dimensiones:

1. Métodos de mando: Se refiere a cómo el liderazgo va a influir en el comportamiento de los colaboradores.
2. Fuerzas motivacionales: Son instrumentos o métodos establecidos por la organización con el fin de motivar, garantizar y satisfacer las necesidades de los colaboradores.
3. Procesos de comunicación: Es la manera como la organización utiliza diferentes modelos de comunicación para intercambiar opiniones o sugerencias de los trabajadores.
4. Procesos de influencia: Es la interrelación entre el jefe y subordinado con el fin de cumplir con los objetivos de la empresa.
5. Procesos de toma de decisiones: Se refiere a la importancia de identificar toda información relativa al problema para generar y evaluar alternativas de solución, así como también delegar las funciones.
6. Procesos de planeación: Se refiere a establecer acciones y estrategias para el cumplimiento del objetivo.

7. Procesos de control: Nos permite medir y corregir la eficacia con el fin de garantizar el adecuado control en todas las áreas de la organización.
8. Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento: Es la productividad y rendimiento que se desea conseguir. (p.46)

Para Litwin y Stringer (como se citó en Brunet, 1987) miden el clima organizacional mediante seis dimensiones:

1. Estructura: Se refiere a las obligaciones y normativas generales de la organización.
2. Responsabilidad individual: Empoderamiento del individuo, facultad y sentirse su propio jefe.
3. Remuneración: La relación entre el salario y el trabajo realizado y el sentido de equidad.
4. Riesgos y toma de decisiones: Valoración de los retos y contingencias personales, al igual que en un entorno laboral.
5. Apoyo: Mencionó el apoyo y la amistad que podrían recibir los miembros de la organización.
6. Tolerancia al conflicto: Respecto al nivel de confianza del individuo en su clima organizacional, o cómo puede manejar diversas opiniones sin incidentes. (p. 43)

La propuesta de Palma (2004) menciona que el Clima Laboral está compuesto por cinco dimensiones:

1. Autorrealización: Valorar la posibilidad de que los trabajadores dispongan de un entorno laboral favorable para el desarrollo personal y profesional, que depende de la tarea y las perspectivas de futuro.
2. Involucramiento laboral: Identifica los valores y el compromiso de la organización con el cumplimiento y el desarrollo de la organización.
3. Supervisión: Valorar la función supervisora del supervisor y su importancia en las actividades laborales como apoyo y orientación para el trabajo, que forma parte de su trabajo diario.
4. Comunicación: Perciba la fluidez, velocidad, claridad, continuidad y precisión de la información relevante y relevante para las operaciones internas de la empresa, mientras presta atención a los usuarios y / o clientes.

5. Condiciones laborales: Reconocer que la agencia proporciona los elementos materiales, económicos y / o psicosociales necesarios para completar las tareas asignadas.

### **2.2.2. Compromiso organizacional**

Según, Robbins (2009) define el compromiso organizacional como: “el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella”. (p. 79)

Por otro lado, Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) mencionan que el compromiso organizacional “supone tres actitudes: 1) una sensación de identificación con las metas de la organización, 2) una sensación de participación en las obligaciones organizacionales y 3) una sensación de lealtad hacia la organización”. (p. 224)

Del mismo modo, Slocum (2009) define que el compromiso con la organización no solo es leal, sino que también incluye contribuciones positivas para el logro de las metas que tiene definido la organización, además el compromiso va más allá de la satisfacción laboral ya que aplica a toda la organización.

Para Chiavenato (2009) “el compromiso involucra el deseo de invertir grandes dosis de esfuerzo para provecho de la organización y la intención de permanecer en ella mucho tiempo”. (p. 385)

Por otro lado, según Meyer y Allen (como se citó en Arias, 2001) definen al compromiso organizacional como “un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización la cual presenta consecuencia respecto de la decisión para continuar en una empresa o dejarla”. (p. 7)

Según Rameshkumar (2020) afirma que: El compromiso organizacional es la firme creencia y aceptación de las políticas que posee la organización, además el compromiso se divide en tres niveles que son el compromiso afectivo, normativo y de continuidad.

Así mismo, para los autores Rios, Pérez, Sánchez y Ferrer (2017) definen que el “Compromiso Organizacional se convierte en un indicador de la efectividad de la estrategia de recursos humanos, basada en la compensación por honorarios o por salarios”. (p.95)

De acuerdo a los aportes de los autores se entiende que el compromiso organizacional es el vínculo que tiene el trabajador con la organización, este vínculo puede ser afectivo, normativo y continuo, si el vínculo es percibido positivamente por el trabajador éste generará buena productividad para la organización lo cual conlleva a la

realización de los objetivos de la misma, es más llevar o mantener el éxito de la organización sería visto como logro por parte del empleado y si es lo contrario generaría una percepción de negatividad originando conflictos que conlleva a un ambiente estresante.

### **2.2.2.1. Dimensiones del Compromiso organizacional**

#### **2.2.2.1.1. Compromiso afectivo**

Según Meyer y Allen (como se citó en Arias, 2001) describen que el componente emocional es el vínculo que forman y crean los socios y la empresa, cuando se dan cuenta de que sus necesidades y expectativas emocionales personales están cumplidas, es por eso que les apasiona seguir estando en la empresa.

Por tanto, para Robbins (2009) el compromiso afectivo es la “carga emocional hacia la organización y la creencia en sus valores”. (p.79)

#### **2.2.2.1.2. Compromiso normativo**

Según Betanzos, Andrade y Paz (2006) “se conoce compromiso normativo donde el empleado asume que tiene una obligación a ser leal, lo que marca un sentimiento de obligación moral por parte del trabajador para continuar en la organización”. (p. 29)

Así mismo los autores, Barraza y Acosta (2008) mencionan que el compromiso normativo “consiste en la experimentación del colaborador de un fuerte sentimiento de obligación de permanecer en la organización”. (p.28)

En tanto para Robbins (2009) es la “Obligación de permanecer con la organización por razones morales o éticas”. (p.80)

#### **2.2.2.1.3. Compromiso continuo**

Según Robbins (2009) lo define como un “Valor económico que se percibe por permanecer en una organización comparado con el de dejarla. Una trabajadora quizá se comprometa con su empleador porque éste le paga bien y ella siente que su familia se vería perjudicada si renunciara”. (p.80)

## **2.2. Definición en términos básicos**

### **a) Ambiente de trabajo**

Se entiende como una serie de factores que afectan la salud física y mental, en el cual son factores tanto sociales y técnicos que se involucran en el proceso de trabajo y por consiguiente afecta el bienestar laboral de los trabajadores

**b) Clima organizacional**

Es la percepción del entorno en el que una persona realiza su trabajo todos los días, el posible trato a jefes y subordinados, la relación entre los miembros de la organización, la relación entre el personal de la empresa, e incluso la relación con proveedores y clientes.

**c) Compromiso**

El compromiso es un estado mental que representa la relación entre personas y organizaciones.

**d) Comunicación**

Consiste en tener una comunicación fluida dentro de la empresa, en el cual consiste en la recepción de las ideas u opiniones de los trabajadores de la empresa.

**e) Identificación**

Es sentirse parte de la organización, empatizar con los objetivos de la misma, esto se debe a varios factores ya sea por el salario, desarrollo personal, valoración, entre otros.

**f) Incentivos**

Estímulo que se ofrece a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de elevar la producción y mejorar los rendimientos.

**g) Lealtad**

La lealtad organizacional es la actitud de los empleados con la empresa, en el cual nuestros subordinados están dispuestos a renunciar o sacrificar en beneficio de la organización.

**h) Motivación interna**

Es el esfuerzo el cual incluye sentido de logro, crecimiento y reconocimiento profesional que el empleado manifiesta al realizar la tareas y actividades que le fueron encomendadas, de igual modo esto significa satisfacer las necesidades básicas a las superiores como es la autorrealización.

**i) Permanencia**

Es el convenio o acuerdo entre el trabajador y el empresario en permanecer por un periodo de tiempo desempeñando sus funciones dentro de la organización, el cual le da estabilidad en desear un proyecto de vida en la empresa el cual satisfaga sus necesidades y otros intereses.

#### **j) Relación interpersonal**

Las relaciones interpersonales es el modo de interacciones entre las personas y se definen por sus comportamientos observables en la interacción y los sentimientos relacionados con ellos.

#### **k) Satisfacción laboral**

Se define como una tendencia laboral relativamente estable o una tendencia laboral basada en las creencias y valores formados por su experiencia profesional.

Para los autores Zuluaga y Baraya (2001) el concepto de “satisfacción laboral hace referencia: al estado afectivo de agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral. Representa el componente emocional de la percepción y tiene componentes cognitivos y conductuales” (p.15).

#### **l) Trabajo en equipo**

Se define como la unión de más de dos personas en el cual forman un equipo, donde sus esfuerzos individuales van a dar como resultado un desempeño mayor que realizarlo de manera individual.

## **CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **3.1. Formulación de hipótesis**

#### **3.1.1. Hipótesis general**

Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.

#### **3.1.2. Hipótesis específicas**

1. Existe una relación directa y significativa entre la autorrealización y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.
2. Existe una relación directa y significativa entre el involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.
3. Existe una relación directa y significativa entre la supervisión y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.
4. Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.
5. Existe una relación directa y significativa entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.

### **3.2. Identificación de variables y operacionalización**

#### **3.2.1. Variable 1**

##### **3.2.1.1. Denominación de la variable:** Clima Laboral

##### **3.2.1.2. Dimensiones:**

1. Autorrealización
2. Involucramiento laboral
3. Supervisión
4. Comunicación
5. Condiciones Laborales



### **3.2.2. Variable 2**

**3.2.2.1. Denominación de la variable:** Compromiso Organizacional

**3.2.2.2. Dimensiones:**

1. Compromiso afectivo
2. Compromiso normativo
3. Compromiso continuo

### **3.2.3. Definición de operacionalización de variable**

Procesos de desagregación de la variable de su forma abstracta en dimensiones, indicadores e índices para ser medibles. (ANEXO N° 2)

## **CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA**

### **4.1. Diseño Metodológico**

#### **4.3.1. Tipo de investigación**

El tipo de investigación es aplicada con enfoque cuantitativo en el cual se realizará la recolección de datos mediante encuestas a nuestra muestra de estudio para validar nuestras hipótesis establecidas.

Cabe resaltar que una investigación aplicada es “entendida como la utilización de los conocimientos en la práctica, para aplicarlos en provecho de los grupos que participan en esos procesos y en la sociedad en general, además del bagaje de nuevos conocimientos que enriquecen la disciplina” (Vargas, 2009, p. 159).

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que el enfoque cuantitativo “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

#### **4.3.2. Diseño de investigación**

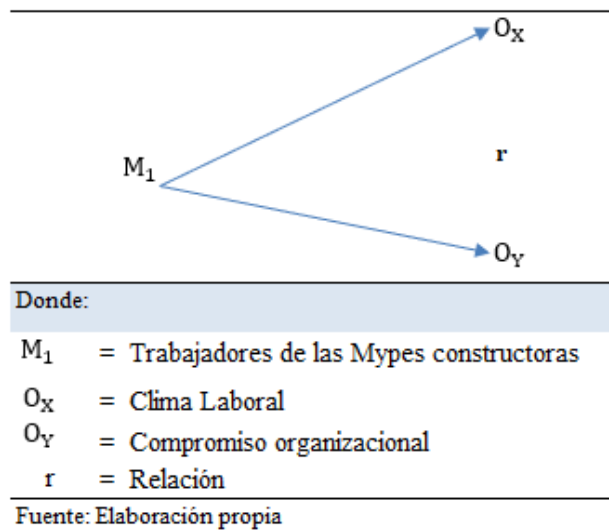
El diseño de la investigación es no experimental transversal correlacional, debido que la medición y recolección de datos se realizará en un solo momento, es decir la encuestas se aplicarán una sola vez al sujeto de estudio.

“En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos” (Hernández, et al., 2014, p.152), es decir, “es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos” (Hernández, et al., 2014, p.152).

El diseño transversal o transeccional tiene como propósito, según Hernández et al., (2014) “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.154).

Con base en el contenido anterior, el diseño de la investigación está representado por el siguiente esquema:

**Tabla 1**  
*Esquema de diseño de Investigación*



#### 4.2. Diseño Muestral

Para la elaboración de la investigación se debe de definir la unidad de análisis en el cual se aplicarán los instrumentos de medición. En base a lo mencionado la unidad de análisis de esta investigación son los trabajadores administrativos de las Mypes constructoras ubicado en Lima Metropolitana, 2020.

Una vez definida la unidad de análisis, comenzamos a delinear la población a estudiar. Para el desarrollo de la investigación, la población va a estar conformada por Ciento Setenta y dos ( $N = 172$ ) trabajadores distribuidos en 20 empresas MYPES constructoras en Lima Metropolitana.

**Tabla N° 2**  
*Distribución de la población (N)*

MYPES CONSTRUCTORAS	N	%
Constructora Angemar S.R. L	2	1.2%
Constructora Evicsa Contratistas Generales S.A.C.	6	3.5%
Constructora y Servicios C&C S.R.L.	8	4.7%
Ale Ingeniería & Construcción S.A.C.	3	1.7%
VCP Consultores Y Ejecutores S.A.C.	6	3.5%
San Agustín EIRL Contratistas Generales	6	3.5%
Grupo Energía y Concreto S.A.C.	4	2.3%
Corporación Jara y Chávez S.A.C.	18	10.5%

Mejesa SRL	13	7.6%
Servicios de Ingeniería Minera y Ferretería De La Industria Minera E.I.R.L.	12	7.0%
S y EV SAC	3	1.7%
Grupo G y M Minería y Construcción E.I.R.L.	4	2.3%
Turner Compañía Consultores y Constructores E.I.R.L.	10	5.8%
Corporación Sensus Sociedad Anónima - Corpsensus S.A.	18	10.5%
Huamani Ingenieros Constructores S.A.C	10	5.8%
Construcciones Civiles y Topografía SAS-Concitop SAS	5	2.9%
Zascmen Ingenieros S.A.C	3	1.7%
Negociaciones y Representaciones Molpark E.I.R.L	5	2.9%
Constructora Vanessa orietta Srltda	17	9.9%
Kibe Construcciones Generales SAC	19	11.0%
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con Hernández et al., (2014) la muestra es “seleccionar un subconjunto de un conjunto mayor, universo o población de interés para recolectar datos a fin de responder a un planteamiento de un problema de investigación” (p.567).

Para determinar el tamaño de la muestra se aplicará el muestreo probabilístico estratificado, este tipo de muestreo según Hernández et al., (2014) “se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento” (p. 181), además los sujetos de mi estudio tendrán las mismas posibilidades de ser parte de mi muestra.

El tamaño de la muestra se calculará de acuerdo a la siguiente fórmula estadística.

$$n \geq \frac{Z^2 \times N \times p \times q}{(e^2 \times (N - 1)) + Z^2 \times p \times q}$$

n = Muestra = X

N = Población = 172

p = Probabilidad de éxito = 0.5

q = (1-p) Probabilidad de fracaso = 0.5

$$Z = \text{Nivel de confianza} = 0.95 = 1.96$$

$$e = \text{Margen de error} = 0.05$$

$$n \geq \frac{1.96^2 \times 172 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05^2 \times (172 - 1)) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 119.02$$

$$n = 119 \text{ trabajadores}$$

Según la fórmula utilizada obtenemos como muestra que 119 trabajadores de MYPES constructoras serán encuestados, cabe recalcar que estos trabajadores laboran en el área administrativa, el cual están distribuidos en 20 empresas diferentes ubicados en Lima metropolitana.

**Tabla N° 3**

*Distribución de la muestra por empresa (n)*

DISTRITOS	%	n
Constructora Angemar S.R. L	1.2%	1
Constructora Evicsa Contratistas Generales S.A.C.	3.5%	4
Constructora y Servicios C&C S.R.L.	4.7%	6
Ale Ingeniería & Construcción S.A.C.	1.7%	2
VCP Consultores Y Ejecutores S.A.C.	3.5%	4
San Agustín EIRL Contratistas Generales	3.5%	4
Grupo Energía y Concreto S.A.C.	2.3%	3
Corporación Jara y Chávez S.A.C.	10.5%	12
Mejesa SRL	7.6%	9
Servicios de Ingeniería Minera y Ferretería De La Industria Minera E.I.R.L.	7.0%	8
S y EV SAC	1.7%	2
Grupo G y M Minería y Construcción E.I.R.L.	2.3%	3
Turner Compañía Consultores y Constructores E.I.R.L.	5.8%	7
Corporación Sensus Sociedad Anónima - Corpsensus S.A.	10.5%	12
Huamani Ingenieros Constructores S.A.C	5.8%	7

Construcciones Civiles y Topografía SAS-Concitop SAS	2.9%	3
Zascmen Ingenieros S.A.C	1.7%	2
Negociaciones y Representaciones Molpark E.I.R.L	2.9%	3
Constructora Vanessa orietta Srltda	9.9%	12
Kibe Construcciones Generales SAC	11.0%	13
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>119</b>

Fuente: Elaboración propia

### 4.3. Técnica de recolección de datos

La técnica para la recolección de datos de la presente investigación se realizará mediante una encuesta y el instrumento a utilizar es el cuestionario.

El cuestionario estará compuesto de 40 ítems de los cuales 25 preguntas pertenecen a la variable del Clima Laboral que está compuesto por cinco dimensiones, elaborada por Palma (2004) y los 15 ítems pertenecientes a la variable Compromiso Organizacional, de las cuales pertenecen a la dimensión (Compromiso afectivo, Compromiso normativo y Compromiso continuo) elaborado por Meyer y Allen. En ambas mediciones se utilizará la escala Likert con 5 opciones de respuesta, mediante esta encuesta se obtendrá datos primarios del sujeto de estudio.

#### 4.3.1. Prueba piloto

“La prueba piloto consiste en probar un cuestionario en una pequeña muestra de encuestados, para identificar y eliminar los problemas potenciales. Una prueba piloto llega a mejorar incluso al mejor cuestionario” (Malhotra, 2008, p. 319).

Para realizar la prueba piloto se debe seleccionar un tamaño mínimo, en efecto según Malhotra (2008) indica que “el tamaño de la muestra de la prueba piloto es pequeño, y varía de 15 a 30 encuestados para la prueba inicial” (p. 320). Para mi proyecto de investigación tomaré como muestra piloto a 30 encuestados para validar mi confiabilidad y validez de mi instrumento, y posteriormente aplicarlo a toda mi muestra.

#### 4.3.2. Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento, según Hernández et al., (2014) “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p. 200), es decir si el instrumento es aplicado por segunda vez a mi análisis de estudio (los trabajadores) el resultado será el mismo.

Para el análisis de confiabilidad del instrumento se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach, el cual es un instrumento que está representado por un coeficiente de correlación, su valor varía de cero (0) a uno (1.00), con la finalidad de determinar si el instrumento es confiable.

De acuerdo al criterio de confiabilidad, según Malhotra (2008) “un valor igual o menor a 0.6 por lo general indica una confiabilidad no satisfactoria de consistencia interna” (p.285).

Se realizó el análisis de confiabilidad para ambas variables, tanto para la variable clima laboral compuesta por (25 ítems) y la variable compromiso organizacional compuesto por (15 ítems). La prueba de fiabilidad se aplicó a la muestra piloto de la investigación siendo un total de 30 encuestas realizadas a los trabajadores de las MYPES constructoras de Lima Metropolitana.

#### **Escala: ALL VARIABLES**

**Tabla 4**

*Resumen de procesamiento de casos de la variable Clima laboral*

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Se puede analizar que de un total de 30 casos para la variable Clima laboral, se han considerado válidos los 30 casos y no se excluyó ningún caso.

**Tabla 5**

*Estadísticas de fiabilidad de la variable Clima laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	25

De acuerdo con el resultado, los 25 ítems del instrumento de la variable Clima laboral, se tiene un Alfa de Cronbach de 0.947, dicho monto sobrepasa el valor 0.6 indicado por Malhotra, que significa que el instrumento posee muy alta confiabilidad.

El siguiente cuadro nos demuestra que, si se suprime un ítem de nuestro instrumento, nuestro Alfa de Cronbach puede aumentar o disminuir.

**Tabla 6**

*Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Existen oportunidades de progresar en la Organización	86,35	246,212	,511	,947
2. Se valora los altos niveles de desempeño	86,35	242,377	,630	,945
3. Los gerentes expresan reconocimiento por los logros.	86,34	238,811	,675	,945
4. La Organización promueve el desarrollo personal.	86,31	242,458	,660	,945
5. Se promueve la generación de ideas creativas.	86,37	240,625	,681	,945
6. Se siente comprometido con el éxito de la Organización.	86,00	250,504	,484	,947
7. Me considero factor clave para el éxito de la organización.	86,06	252,915	,414	,948



8. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite mi desarrollo personal.	85,87	252,699	,426	,948
9. Los servicios realizados en la organización, son motivo de orgullo del personal.	85,74	247,071	,520	,947
10. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	85,97	241,414	,719	,944
11. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	86,24	241,730	,724	,944
12. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	86,01	238,724	,782	,944
13. El trabajo se realiza en función a planes establecidos.	86,08	241,408	,756	,944
14. Se dispone de un sistema para el control de las actividades.	86,13	241,235	,724	,944
15. Existe un trato justo en la Organización.	86,11	239,012	,761	,944

16. Cuento con acceso a la información necesaria para cumplir mi trabajo.	86,06	242,906	,698	,945
17. En mi Oficina, la información fluye adecuadamente.	86,14	243,924	,713	,945
18. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	86,03	248,357	,566	,946
19. Realizo interacción con personas de mayor jerarquía.	86,02	246,374	,596	,946
20. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas	86,06	248,110	,546	,946
21. Los compañeros de trabajo, funciona como un equipo integrado	86,15	245,432	,616	,946
22. Los objetivos de trabajo son retadores	86,14	246,867	,625	,946
23. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	86,10	244,273	,641	,945
24. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	86,28	242,578	,628	,945

25. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	86,11	244,410	,629	,945
--	-------	---------	------	------

De acuerdo al resultado en la Tabla 6, se demuestra que, si se suprime algún elemento, el nuevo coeficiente Alfa de Cronbach mantendrá su nivel y seguirá siendo confiable, el cual nos indica que se mantendrá el instrumento diseñado para su futura aplicación al objeto de estudio.

#### **Escala: ALL VARIABLES**

**Tabla 7**

*Resumen de procesamiento de casos de la variable Compromiso organizacional*

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Se puede analizar que de un total de 30 casos procesados para la variable Compromiso organizacional, se han considerado válidos los 30 casos y no se excluyó ningún caso.

**Tabla 8**

*Estadísticas de fiabilidad de la variable Compromiso organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	15

Según el resultado, los 15 ítems del instrumento de la variable Compromiso organizacional, se tiene un Alfa de Cronbach de 0.898, dicho monto me es permitido aplicar mi instrumento ya que sobrepasa el valor de 0.6 indicado por Malhotra, que significa que el instrumento posee una alta confiabilidad.

El siguiente cuadro nos demuestra que, si se suprime un ítem de nuestro instrumento, nuestro Alfa de Cronbach puede aumentar o disminuir.

**Tabla 9***Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Soy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización	47,98	80,325	,607	,885
2. Me siento como “parte de la familia” en mi organización.	47,60	83,347	,560	,888
3. Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.	47,56	81,484	,655	,884
4. Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	47,54	83,665	,495	,890
5. Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización	47,56	82,574	,587	,886
6. Invertí tanto de mí mismo en esta organización, que me es imposible trabajar en otra parte.	47,85	82,472	,565	,887

7.	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.	48,02	80,967	,570	,887
8.	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto de necesidad.	47,74	82,095	,564	,887
9.	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.	48,06	81,866	,500	,890
10.	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara	47,94	80,207	,601	,886
11.	Aunque fuera ventajoso para mí, no puedo renunciar a mi organización ahora.	47,75	83,848	,483	,890
12.	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento	47,93	80,328	,613	,885
13.	Esta organización merece mi lealtad.	47,65	83,627	,522	,889
14.	Siento la obligación de permanecer con mi empleador actual.	47,85	81,058	,638	,884

15. Le debo muchísimo a mi organización	47,67	83,004	,542	,888
---	-------	--------	------	------

Tras el resultado en la Tabla 9, se demuestra que, si se suprime algún elemento, el nuevo coeficiente Alfa de Cronbach mantendrá su nivel y seguirá siendo confiable, el cual nos indica que se mantendrá el instrumento diseñado para su futura aplicación al objeto de estudio.

**Tabla 10**

*Análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach*

Variables	Alfa de Cronbach	ítems	n
Clima laboral	0.947	25	30
Compromiso Organizacional	0.898	15	30

Fuente: Elaboración propia - Encuesta, enero 2021

Los resultados para ambas variables tienen una alta confiabilidad por lo tanto son consideradas válidas y aceptadas.

#### **4.3.3. Validez**

La validez para Hernández et al., (2014) “se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p.200).

Para esta investigación se realizó la validez de constructo debido que nuestro instrumento es de tipo Likert compuesta por 5 opciones, tal es así que, para Hernández et al., (2014) “un constructo es una variable medida y tiene lugar dentro de una hipótesis, teoría o modelo teórico (p.203), para este caso se acudió al coeficiente KMO y a la prueba de esfericidad de Bartlett.

El KMO se utiliza para probar si el análisis factorial es suficiente, tal prueba se aplicó a ambas variables que son clima laboral y compromiso organizacional, de acuerdo con Malhotra (2008) “los valores altos (entre 0.5 y 1.0) indican que el análisis factorial es apropiado. Valores inferiores a 0.5 implican que el análisis factorial quizá no sea adecuado” (p. 612).

En cuanto a la prueba de esfericidad de Bartlett según Malhotra (2008) “Es una prueba estadística que se utiliza para examinar la hipótesis de que las variables no están correlacionadas en la población” (p. 612).

**Tabla 11***Prueba de KMO y Bartlett*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,901
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2066,720
	gl	300
	Sig.	,000

La tabla 11 se presentan los resultados del análisis factorial, de acuerdo con el resultado realizado a la variable clima laboral, la medida Kaiser-Meyer-Olkin es de 0.901 el cual significa que el instrumento es válido y pertinente aplicarlo a la muestra, porque sobrepasa el valor de 0.5 indicado por Malhotra. De acuerdo a la prueba de esfericidad de Bartlett se rechaza la hipótesis nula y aceptamos hipótesis alternativa, por tanto, existe una correlación entre las diferentes dimensiones que existe en la variable.

**Tabla 12***Prueba de KMO y Bartlett*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,869
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	828,603
	gl	105
	Sig.	,000

La tabla 12 se presentan los resultados del análisis factorial, de acuerdo con el resultado realizado a la variable compromiso organizacional, la medida Kaiser-Meyer-Olkin es de 0.869 el cual significa que el instrumento es válido y pertinente aplicarlo, porque sobrepasa el valor de 0.5 indicado por Malhotra, además la prueba de esfericidad de Bartlett rechaza la hipótesis nula y aceptamos hipótesis alternativa, por tanto, existe una correlación entre las diferentes dimensiones que existe en la variable.

#### **4.3. Técnicas estadísticas para el procedimiento de la información**

Para el análisis y tabulación de datos se utilizará los métodos estadísticos el cual nos permitirá procesar la información que se obtenga para comprobar la hipótesis planteada.

Los datos obtenidos serán tabulados mediante el software estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versión 26 en español.

#### **4.4. Aspectos éticos**

Para la realización de este trabajo el investigador, es decir mi persona se compromete que no revelará la identidad de los participantes, los datos obtenidos por el sujeto de estudio permanecerán en el anonimato, todo será de manera confidencial. Todos los datos serán manejados por parte del investigador, por lo cual será utilizada sólo para fines académicos y de investigación.



## CRONOGRAMA

TEM	ACTIVIDADES	AÑO 2020										AÑO 2021				
		MES OCTUBRE		MES NOVIEMBRE				MES DICIEMBRE				MES ENERO				MES FEB
		EM 1	EM 2	EM 3	EM 4	EM 5	EM 6	EM 7	EM 8	EM 9	EM 10	EM 11	EM 12	EM 13	EM 14	EM 15
1	Planteamiento del problema, objetivos y justificación															
2	Construcción del marco teórico															
3	Formulación de la hipótesis y marco metodológico															
4	Elaboración y prueba de instrumentos															
5	Recolección de datos															
6	Tratamiento de los datos															
7	Análisis del resultados y contrastación de hipótesis															
8	Formulación de conclusiones y recomendaciones															
9	Elaboración del informe final del plan de tesis															
11	Corrección del informe final del plan de tesis															
12	Presentación del plan de tesis															

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*, (200), 5-10. Recuperado de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Barraza, A., y Acosta, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 8(45),20-35. ISSN: 1665-2673. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1794/179420818003>
- Betanzos, N., Andrade, P. y Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1),25-43. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2313/231317045002>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México D.F., México: Editorial Trillas S.A.
- Capeco. (2020a, febrero). *Informe económico de la construcción*. (Informe N° 28). Recuperado del sitio de internet de <https://es.calameo.com/read/0059805589629a98598ce>
- Capeco. (2020b, junio). *Informe económico de la construcción*. (Informe N° 29-30). Recuperado del sitio de internet de [http://www.construccioneindustria.com/iec/descarga/IEC2930\\_0620.pdf](http://www.construccioneindustria.com/iec/descarga/IEC2930_0620.pdf)
- Carrión, Y. (2018). *Clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de tocache*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo Maria, Perú.
- Cazau, P. (2004). Categorización y operacionalización: *Guía de la investigación*. (3), 5-12. [file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-CategorizacionYOperacionalizacion-2880797%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-CategorizacionYOperacionalizacion-2880797%20(3).pdf)
- Chavez Rosero, A. R., Valdiviezo Arista, D., Colquehuanca Achulli, R., Valverde Zacarias, M. A., Pulido Cavero, C. A., & Weilg Machare, R. J. (2018). *Evaluación*

*de clima organizacional y diseño e implementación de una nueva cultura organizacional.* Recuperado de [http://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/bitstream/handle/sineace/6177/Evaluacion%20de%20clima%20organizacional\\_Procalidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/bitstream/handle/sineace/6177/Evaluacion%20de%20clima%20organizacional_Procalidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional - La dinámica del éxito en las organizaciones* (2 ed.). Ciudad de México, México: Mcgraw-Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Ciudad de México, México: Mcgraw-Hill.

Del Valle Chirinos, Y., Meriño, V. H. y Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (84),43-61. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=206/20657075003>

Garcia, M. (07 de 2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, (42), 43-61. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

González, H. E.; González, L. E. (2010). *Clima organizacional*. VI Jornadas de Sociología de la UNLP, 9 y 10 de diciembre de 2010, La Plata, Argentina. En Memoria Académica Recuperado de: [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.5334/ev.5334.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5334/ev.5334.pdf)

Hernandez, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.,México: McGRAW-HILL.

Hurtado, L. K. (2014). *Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá*. (Tesis de Maestría). Universidad católica de Colombia, Bogotá, Colombia.

Iglesias, A. L., y Sánchez, Z. T. (2015). Generalidades del clima organizacional. *MediSur*, 13(3),455-457. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1800/180039699016>

- Instituto Nacional de Estadística. (2020a). *Informe técnico - Producción Nacional - N° 08 - Junio 2020*. Recuperado de [http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe-tecnico-produccion\\_abril-2020.pdf](http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe-tecnico-produccion_abril-2020.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística. (2020b). *Informe técnico - Producción Nacional - N° 10 -Octubre 2020*. Recuperado de <http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/10-informe-tecnico-produccion-nacional-ago-2020.pdf>
- International Labour Organization. (2020). *The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 economies*. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_756331.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_756331.pdf)
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R. y Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento Organizacional* (7.<sup>a</sup> ed.). México: McGraw-Hill
- Jiménez-Bonilla, D. y Jiménez-Bonilla, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia Unemi*, 9(18),26-34. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5826/582663825005>.
- Likert, R. (1969). *El factor humano en la empresa, su dirección y valoración*. Bilbao: Ediciones Deusto.
- Malhotra, N. K. (2008). *Investigacion de mercados*. Estado de México, México: Pearson.
- Martinez, C. D. y Yépez, P. I. (2017). *Cultura organizacional en empresas constructoras limeñas y su influencia en el clima laboral en obra: estudio de casos* (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
- Matute, G., Becerra, M. Á., & Muñoz, R. (2008). *Clima organizacional en las empresas mineras: El caso Orcopampa*. Recuperado de [https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/622/Gerencia\\_global\\_07.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/622/Gerencia_global_07.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. (2020). *MVCS aprueba protocolo sanitario para el reinicio de las actividades económicas en el sector construcción*.

Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/vivienda/noticias/151119-mvcs-aprueba-protocolo-sanitario-para-el-reinicio-de-las-actividades-economicas-en-el-sector-construccion>

Montes, S. (20 de febrero de 2019). Ocho de cada 10 personas en Colombia están insatisfechas en su empleo. *La república*. Recuperado de <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/ocho-de-cada-10-personas-estan-insatisfechas-en-su-empleo-2830069>.

Montoya, P., Escamilla, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Sandoval, M. y Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia y Trabajo*, 19(58), 7-13. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>

Ogunnusi, M., Hamma, M., Salman, H. y Kouider, T. (2017). COVID-19 Pandemic: The Effects and Prospects in the Construction Industry. *International Journal of Real Estate Studies*, 120-128. Recuperado de [file:///C:/Users/usuario/Downloads/2\\_Final\\_MS\\_CRES-Covid-025.pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/2_Final_MS_CRES-Covid-025.pdf)

Palma S. (2004). Escala de Clima Laboral CL - SPC. Recuperado de [file:///C:/Users/usuario/Downloads/prueba\\_escala-clima-laboral.pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/prueba_escala-clima-laboral.pdf)

Pineda, M. M. (2017). *Clima Laboral y Compromiso Organizacional en Trabajadores del Hospital I La Esperanza de Trujillo* (Tesis de pregrado), Universidad Privada del Norte, Lima, Perú.

Rameshkumar, M. (2020). Employee engagement as an antecedent of organizational commitment – A study on Indian seafaring officers. *The Asian Journal of Shipping and Logistic*, volumen (36), 105-112. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2019.11.003>

Ramírez, A. F. y Dominguez, L. R. (2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta. *Investigación administrativa*, 41(109), 21-30. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-76782012000100021&lng=es&tln=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782012000100021&lng=es&tln=es)

Rengifo, J. L. y Maldonado, L. (2018). *Clima laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Hospital Base II de la Red Asistencial*

- ESSALUD – Tarapoto*. (Tesis de pregrado) Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú.
- Rios, M., Pérez, L., Sánchez, M., y Ferrer, J. (2017). Estrategias De Compensación Y Su Relación Con El Compromiso Organizacional En Los Docentes De Las Instituciones De Educación Superior En México. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 16(2),90-103. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3312/331251654007>
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (13.<sup>a</sup> ed.). México: Pearson Educación.
- Ruiz, L. M. (2016). Identificación Laboral y Calidad de servicio de la empresa “La Imprenta” S.A.C., Moyobamba - 2015. *Tesis para obtener el título profesional Licenciado en Administración*. Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Iquitos, Perú.
- Salazar, P. M., y Izquierdo, J. D. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. (Tesis de Maestría) Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento organizacional* (12.<sup>a</sup> ed.). México: Cengage Learning.
- Universidad del Viña del Mar. (2006). *Actualizaciones para el Management y el Desarrollo Organizacional* (1 ed.). Chile: Loreto Marchant R.
- Urure, P. d. (2018). *El clima laboral y su influencia en el compromiso organizacional percibida por los colaboradores de la planta lechera tacna S.A. 2018*. (Tesis de pregrado) Universidad privada de Tacna, Tacna, Perú.
- Vargas, Z. R. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155-165. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Ventura, L. E. (2014). *Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional de la empresa grifo paijan S.R.L.* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo , Perú.

- Zuluaga, M., y Baraya, M. (2001). *Clima Organizacional al departamento administrativo de la función pública*. Recuperado de [https://www.academia.edu/14907246/DEPARTAMENTO\\_ADMINISTRATIVO\\_DE\\_LA\\_FUNCION\\_PUBLICA](https://www.academia.edu/14907246/DEPARTAMENTO_ADMINISTRATIVO_DE_LA_FUNCION_PUBLICA)
- Zurita, M. C., Ramírez, M. T., Quesada, J. M., Quesada, M. E., Ruiz, B. J. y Manzano, J. M. (2014). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de granada. *ReiDocrea*, 3(3), 17-25. Recuperado de <https://digibug.ugr.es/handle/10481/31291>

## ANEXOS

### ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### CLIMA LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS MYPES CONSTRUCTORAS EN OBRAS PÚBLICAS, EN LIMA METROPOLITANA, 2020.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
PROBLEMA PRINCIPAL:	OBJETIVO GENERAL:	HIPÓTESIS GENERAL:			
¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020?	Identificar la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.	Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.	<b>VARIABLE 1: Clima Laboral</b>		<u><b>Tipo:</b></u>
			<b>X1 Autorrealización</b>	Oportunidad de progreso Valoración por los desempeños Reconocimiento por el jefe de área Desarrollo personal Generación de ideas	La investigación es no experimental con enfoque cuantitativo
			<b>X2 Involucramiento laboral</b>	Compromiso con la organización Factor clave Tareas y/o actividades Los servicios son motivo de orgullo Calidad de vida laboral	
			<b>X3 Supervisión</b>	Apoyo Responsabilidades definidas Planes establecidos Sistema de control Existe un trato justo	
<u><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></u>	<u><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></u>	<u><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</b></u>	<b>X4 Comunicación</b>	Acceso a la información Fluidez de información	<u><b>Población:</b></u>
¿Qué relación existe entre la autorrealización y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020?	Identificar la relación que existe entre la autorrealización y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.	Existe una relación directa y significativa entre la autorrealización y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.			<u><b>Diseño:</b></u>
¿Qué relación existe entre el involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020?	Identificar la relación que existe entre involucramiento laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.	Existe una relación directa y significativa entre el involucramiento laboral y el involucramiento laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.			El diseño de la investigación es correlacional transversal.



¿Qué relación existe entre la supervisión y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020?	Identificar la relación que existe entre la supervisión y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.	Existe una relación directa y significativa entre la supervisión y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.			Relación armoniosa con los grupos Interacción con la jerarquía Colaboración entre las diversas áreas	La población en estudio está conformada por los trabajadores de MYPES constructoras (N=172)
			X5	Condiciones laborales	Equipo integrado Objetivos retadores Oportunidad de decisión Remuneración atractiva Existe tecnología en el trabajo	
			VARIABLE 2: Compromiso Organizacional			
¿Qué relación existe entre la comunicación y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020?	Identificar la relación que existe entre la comunicación y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.	Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.	Dimensiones de la Variable			<u>Muestra</u>
			Y	Compromiso afectivo	Realización personal Pertenencia Significación Afiliación Sentido de Pertenencia	Resultado 119 trabajadores
			Y1	Compromiso normativo	Inversión Consecuencias Necesidades Falta de alternativas Dificultad	<u>Técnicas e Instrumentos:</u>
¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020?	Identificar la relación que existe entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.	Existe una relación directa y significativa entre las condiciones laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020.	Y2	Compromiso continuo	Conveniencia Culpabilidad Lealtad Obligación Agradecimiento	Se utilizará la escala de tipo Likert con opciones.

## ANEXO N° 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Laboral	El clima organizacional guarda estrecha relación con el grado de motivación de sus integrantes. Cuando ésta es alta, el clima organizacional sube y se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración, etcétera. Sin embargo, cuando la motivación entre los miembros es baja, ya sea por frustración o por barreras en la satisfacción de las necesidades, el clima organizacional tiende a bajar, y se caracteriza por estados de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, etc., y en casos extremos, por estados de agresividad, tumulto, inconformidad, etc., comunes en los enfrentamientos frontales con la organización (huelgas o manifestaciones, etc.). (Chiavenato, 2011, p.50)	X1 Autorrealización	x11 Oportunidad de progreso	Existen oportunidades de progresar en la Organización	Ninguno o Nunca (1) Poco (2) Regular o algo (3) Mucho (4) Todo o siempre (5)
			x12 Valoración por los desempeños	Se valora los altos niveles de desempeño	
			x13 Reconocimiento por el jefe de área	Los gerentes expresan reconocimiento por los logros.	
			x14 Desarrollo personal	La Organización promueve el desarrollo personal.	
			x15 Generación de ideas	Se promueve la generación de ideas creativas.	
		X2 Involucramiento Laboral	x21 Compromiso con la organización	Se siente comprometido con el éxito de la Organización.	
			x22 Factor clave	Me considero un factor clave para el éxito de la organización.	
			x23 Tareas y/o actividades	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite mi desarrollo personal.	
			x24 Los servicios son motivo de orgullo	Los servicios realizados en la organización, son motivo de orgullo del personal.	
			x25 Calidad de vida laboral	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	
		X3 Supervisión	x31 Apoyo	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	
			x32 Responsabilidades definidas	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	

X4	Comunicación	x33	Planes establecidos	El trabajo se realiza en función a planes establecidos.
		x34	Sistema de control	Se dispone de un sistema para el control de las actividades.
		x35	Existe un trato justo	Existe un trato justo en la Organización.
		x41	Acceso a la información	Cuento con acceso a la información necesaria para cumplir mi trabajo.
		x42	Fluidez de información	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.
		x43	Relación armoniosa con los grupos	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.
		x44	Interacción con la jerarquía	Realizo interacción con personas de mayor jerarquía.
		x45	Colaboración entre las diversas áreas	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas
		x51	Equipo integrado	Los compañeros de trabajo, funciona como un equipo integrado
		x52	Objetivos retadores	Los objetivos de trabajo son retadores
X5	Condiciones Laborales	x53	Oportunidad de decisión	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.
		x54	Remuneración atractiva	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.
		x55	Existe tecnología en el trabajo	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES		ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	
Compromiso Organizacional	Por otro lado, según Meyer y Allen (como se citó en Arias, 2001) definen al compromiso organizacional como “un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización la cual presenta consecuencia respecto de la decisión para continuar en una empresa o dejarla”. (p. 7)	Y1	Compromiso afectivo	Y11	Realización personal	Soy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
				Y12	Pertenencia	Me siento como “parte de la familia” en mi organización.	
				Y13	Significación	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.	
				Y14	Afiliación	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	
				Y15	Sentido de Pertenencia	Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización	
		Y2	Compromiso normativo	Y21	Inversión	Invertí tanto de mí mismo en esta organización, que me es imposible trabajar en otra parte.	
				Y22	Consecuencias	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.	
				Y23	Necesidades	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto de necesidad.	
				Y24	Falta de alternativas	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.	
				Y25	Dificultad	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara	
		Y3	Compromiso continuo	Y31	Conveniencia	Aunque fuera ventajoso para mí, no puedo renunciar a mi organización ahora.	
				Y32	Culpabilidad	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento	
				Y33	Lealtad	Esta organización merece mi lealtad.	
				Y34	Obligación	Siento la obligación de permanecer con mi actúa empleador.	
				Y35	Agradecimiento	Le debo muchísimo a mi organización	

### ANEXO N° 03: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Reciba usted mis saludos cordiales. En esta oportunidad quisiera pedirle su colaboración para que conteste las siguientes preguntas, ya que a partir de ello se obtendrán los datos necesarios para el sustento de la tesis titulada “**Clima Laboral y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de las MYPES Constructoras en Obras Públicas, en Lima Metropolitana, 2020**”.

El llenado del cuestionario es anónimo y todo se mantendrá en estricta confidencialidad. Le pido que conteste con la mayor claridad posible, cabe precisar que no existen respuestas correctas ni incorrectas.

**Al lado derecho de cada pregunta, colocar UNA ASPA (X) en SOLO UNO de los recuadros numerados del 1 al 5.**

		Ninguno o nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
		1	2	3	4	5
<b>V1: Clima laboral</b>						
<b>D1: Autorrealización</b>						
1	Existen oportunidades de progresar en la Organización					
2	Se valora los altos niveles de desempeño					
3	Los gerentes expresan reconocimiento por los logros.					
4	La Organización promueve el desarrollo personal.					
5	Se promueve la generación de ideas creativas.					
<b>D2: Involucramiento Laboral</b>						
6	Se siente comprometido con el éxito de la Organización.					
7	Me considero un factor clave para el éxito de la organización.					
8	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite mi desarrollo personal.					
9	Los servicios realizados en la organización, son motivo de orgullo del personal.					
10	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					

<b>D3: Supervisión</b>					
11	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.				
12	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas				
13	El trabajo se realiza en función a planes establecidos.				
14	Se dispone de un sistema para el control de las actividades.				
15	Existe un trato justo en la organización.				
<b>D4: Comunicación</b>					
16	Cuento con acceso a la información necesaria para cumplir mi trabajo.				
17	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.				
18	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.				
19	Realizo interacción con personas de mayor jerarquía.				
20	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas				
<b>D5: Condiciones Laborales</b>					
21	Los compañeros de trabajo, funciona como un equipo integrado				
22	Los objetivos de trabajo son retadores				
23	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.				
24	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.				
25	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo				

**Muchas Gracias por su Tiempo**

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
<b>V1: Compromiso Organizacional</b>						
	<b>D1: Compromiso afectivo</b>					
1	Soy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización					
2	Me siento como “parte de la familia” en mi organización.					
3	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.					
4	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.					
5	Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización					
	<b>D2: Compromiso normativo</b>					
6	Invertí tanto de mí mismo en esta organización, que me es imposible trabajar en otra parte.					
7	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.					
8	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto de necesidad.					
9	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.					
10	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara					
	<b>D3: Compromiso continuo</b>					
11	Aunque fuera ventajoso para mí, no puedo renunciar a mi organización ahora.					
12	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento					
13	Esta organización merece mi lealtad.					
14	Siento la obligación de permanecer con mi actual empleador.					
15	Le debo muchísimo a mi organización					

**Muchas Gracias por su Tiempo**